# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, sehingga manajemen sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Mita, 2023:2).

Prasarana dan sarana umum merupakan pondasi yang pentik untuk memfasilitasi kegiatan ekonomi, social, dan lingkungan masyarakat. Kepribadian seseorang merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana mereka berinteraksi dengan tempat kerja mereka dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Tingkat ekstroversi, ketelitian, keterbukaan terhadap pengalaman, dan stabilitas emosi adalah beberapa aspek kepribadian yang dapat mempengaruhi preferensi dan perilaku kerja seseorang. Misalnya, orang yang sangat ekstroversi mungkin cenderung mencari interaksi sosial yang lebih intens, sementara orang yang sangat ketelitian mungkin cenderung melakukan tugas dengan teliti dan akurat (Sya’baniah et al., 2019:167).

Orientasi juga merupakan faktor yang mengacu pada cara seseorang mengarahkan energi dan perhatian mereka di lingkungan kerja. Orientasi kerja dapat dibagi menjadi orientasi hubungan yang lebih menekankan pada interaksi social dan keterlibatan tim dalam lingkungan kerja, dan orientasi tugas yang menkankan pada pencapaian tujuan dan penyelesaian tugas (Ratnasari & Septiani, 2020:42). Keduanya memiliki konsekuensi yang berbeda terhadap pengelolaan fasilitas prasarana dan sarana umum. Sebagai contoh, orientasi tugas mungkin lebih cocok untuk manajemen proyek infrastruktur yang membutuhkan fokus untuk menyelesaikan tugas sesuai anggaran dan ketepatan waktu, sementara orientasi hubungan mungkin lebih cocok untuk membangun kerja sama tim dan membangun hubungan yang kuat dengan para pemangku kepentingan.

Selain itu penempatan tugas juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang merujuk pada proses penempatan individu dalam posisi atau peran tertentun dalam tim. Penempatan yang tepat dapat memastikan bahwa individu memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan tugas yang dihadapi, serta dapat memperhitungkan sesuai dengan preferensi dan kebutuhan individu tersebut. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja dalam mengelola prasarana dan sarana umum. Faktor-faktor yang akan memengaruhi penempatan petugas termasuk prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia. Hal ini disebabkan bahwa latar belakang akademik atau prestasi akademik yang baik pasti akan membantu karyawan memahami pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan (Sual & Kalangi, 2023:514).

Sebagai akibat dari kinerja pegawai yang terus menurun, PPSU Kelurahan Cilandak Barat terus mengalami tingkat pelayanan yang rendah. Hal ini disebabkan oleh tingkat kemangkiran dokumen yang terus mnumpuk, fokus pegawai pada masalah pribadi, dan kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan. Masyarakat sangat mengharapkan layanan publik, terutama yang berkaitan dengan infrastruktur dan kebersihan. Ketidakpuasan masyarakat dapat menghalangi petugas PPSU untuk meningkatkan kinerja mereka.

Melalui penelitian ini, ini akan mengetahui bagaimana penempatan tugas, orientasi kerja, dan kepribadian petugas memengaruhi kinerja mereka dalam menangani prasarana dan sarana umum (PPSU). Meningkatkan layanan yang diberikan kepada masyarakat terkait infrastruktur dan fasilitas umum dapat dicapai dengan menggunakan data dalam penelitian ini untuk pembuatan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien. Akibatnya, penulis melakukan penelitian dan mengambil judul penelitian. **“Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Tugas Terhadap Kinerja Penanganan Petugas Prasarana Dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Cilandak Barat”.**

## 1.2 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian mengenai pengaruh kepribadian, orientasi kerja, dan penempatan petugas terhadap kinerja Penanganan Prasarana dan sarana umum (PPSU) Kelurahan Cilandak Barat Tahun 2021-2024.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kepribadian berpengaruh terhadap kinerja petugas PPSU di kelurahan cilandak barat?
2. Bagaimana Orientasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas PPSU di kelurahan cilandak barat?
3. Bagaimana Penempatan tugas berpengaruh terhadap kinerja petugas PPSU di kelurahan cilandak barat?
4. Bagaimana kepribadian, orientasi kerja, dan penempatan tugas berpengaruh terhadap kinerja petugas PPSU di kelurahan cilandak barat?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian memiliki tujuan tertentu dalam melakukan penelitiannya, baik bersifat khusus maupun umum.

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja petugas PPSU di kelurahan cilandak barat
2. Mengetahui pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja petugas PPSU di kelurahan cilandak barat
3. Mengetahui penempatan tugas terhadap kinerja petugas PPSU di kelurahan cilandak barat
4. Mengetahui kepribadian, orientasi kerja dan penempatan tugas terhadap kinerja petugas PPSU di kelurahan cilandak barat.

## 1.5 Manfaat/Kegunaan Penelitian

Adapun manfaaat dari penelitian ini agar dapat berguna bagi banyak pihak Adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dalam konteks penanganan prasarana dan sarana umum, penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan teori kepribadian, orientasi kerja, dan penempatan tugas. Hal ini dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana variabel psikologis mempengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam situasi tertentu.

1. Manfaat Praktis

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepribadian, orientasi kerja dan penempatan tugas memengaruhi kinerja dalam mengelola prasarana umum dan sarana umum, manajemen dapat memasukkan penilaian kepribadian, orientasi kerja dan penempatan tugas ke dalam proses pengangkatan dan seleksi petugas. Hal ini dapat membantu memilih kandidat yang lebih cocok untuk posisi tertentu dan meningkatkan kesesuaian antara orang dengan pekerjaan mereka.